

CAP ENTREPRISE



Secteur
Accès à l'emploi



Rapport d'activités 2025

1, rue Pierre Mellarède
06100 NICE
Tél. 04 92 29 20 20
direction.secteuraccesemploi@fondationdenice.org



DÉPARTEMENT
DES ALPES-MARITIMES



Cofinancé par
l'Union européenne



FONDATION DE NICE

Patronage Saint-Pierre Actes

RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE

REFUSER LA FATALITE DE L'EXCLUSION

La Fondation de Nice Patronage Saint-Pierre Actes poursuit son action en faveur des plus démunis, en apportant des réponses aux situations de précarité et d'exclusion, selon des valeurs et des principes qui privilégient la dignité, le respect, la solidarité, les droits et les responsabilités de chaque personne accompagnée.

Nos engagements ont pour but de changer les représentations sur la pauvreté, d'expérimenter des pratiques et des actions sociales innovantes et de mettre la personne en situation de choisir librement son chemin de vie. Au cœur de toutes nos initiatives se trouve la volonté de renforcer le pouvoir d'agir de chacun.

Grâce à l'action de nos 479 salariés-ées réparties sur 33 sites sur tout le département des Alpes-Maritimes, à un budget de fonctionnement de 33,5 millions d'euros. La Fondation accompagne près de 12 024 personnes chaque année et gère 573 logements dont 55 lui appartiennent et dans lesquels sont hébergés les publics.

Un tiers-lieu alimentaire et durable vient compléter et enrichir les actions des secteurs de la Fondation. Autour d'un jardin solidaire, d'une épicerie sociale et d'une épicerie solidaire itinérante, ce lieu favorise les rencontres, la participation et la mixité sociale entre habitants, bénévoles et personnes accompagnées, et mobilise chacun, grands et petits, autour des enjeux environnementaux et de l'alimentation durable.

Nous sommes également membres du groupement de coopération sociale et médico-sociale (GCSMS) Un Chez Soi d'Abord créé en 2019 avec Isatis et l'association hospitalière Sainte-Marie, qui loge et accompagne 100 personnes ayant des troubles psychiques, en situation d'errance.

Nos interventions se déclinent dans 3 secteurs autour de 9 domaines d'activités stratégiques.

Le Secteur Accompagnement Social et Médico-Social se consacre aux publics les plus vulnérables et à la lutte contre la grande pauvreté.

Ses actions s'organisent autour de trois domaines d'activités stratégiques, Santé/Addictions, Hébergement/Logement et Asile/Insertion, qui poursuivent les missions suivantes :

- Héberger et mettre à l'abri des personnes sans domicile stable, migrantes, en situation de grande précarité ou avec des maladies dégénératives et invalidantes.
- Accompagner chacun vers l'accès aux droits, au logement et à l'emploi.
- Prévenir les expulsions locatives par une intervention précoce auprès des ménages en difficulté.
- Proposer un soutien individualisé aux personnes vivant avec des addictions, et mettre en œuvre des actions de réduction des risques et des dommages.

Ce secteur bénéficie de 50 % du budget de la Fondation et de 70 % des logements gérés par celle-ci, soit 395 hébergements. Il a la particularité de déployer son action globale sur près de

17 communes du département, dont 13 situées dans le moyen et le haut-pays en faisant un acteur fort de la redynamisation des territoires ruraux et de montagne.

En 2025, le secteur a connu une année placée sous le signe de la prudence budgétaire et de la réflexion sur l'évolution de son organisation, dans un contexte national et local marqué par des incertitudes financières et un accroissement des injonctions contradictoires entre objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Il a notamment été confronté à des contraintes budgétaires importantes au niveau de son Unité Logement d'Accompagnement Mobile. En effet, après avoir étendu en 2024 les actions de cette dernière sur l'Ouest du département, des réductions de moyens en ont substantiellement réduit le périmètre et l'envergure en 2025.

Néanmoins, le secteur a su maintenir le cap et faire preuve de réactivité et d'agilité, notamment grâce à des initiatives fructueuses de rationalisation des coûts et à la réorganisation de certaines équipes.

Le Secteur Accès à l'Emploi repose sur le principe de « l'emploi d'abord », selon lequel toute personne a en elle les ressources pour travailler. La reprise d'activité est abordée comme un moyen d'accès à l'autonomie, accessible à tous. Il met en pratique des pédagogies alternatives, basées sur les forces et la médiation active (Intervention sur l'Offre et la Demande, Individual Placement and Support).

Ses actions sont structurées autour de trois domaines d'activités stratégiques : la relation entreprises, l'inclusion par l'activité économique et l'accompagnement vers l'emploi qui mettent en œuvre les missions suivantes :

- Développer un réseau d'entreprises dans le but de mettre en relation offres et demandes d'emploi (Cap entreprise, Travailleurs Handicapés Objectif Emploi).
- Mettre en situation de travail au travers des activités de ressourcerie et de rénovation second œuvre (atelier d'adaptation à la vie active, chantier d'insertion, entreprise d'insertion, Premières Heures en Chantier).
- Accompagner vers l'emploi les allocataires du RSA (Flash emploi, Appui Intensif Emploi, Dynamique emploi seniors, Plateforme emploi), les déplacés de guerre Ukrainiens.
- Accompagner à l'emploi et vers un logement pérenne des personnes accueillies en CHRS ou bénéficiaires de la protection internationale (plateforme emploi, programme COACH : CO-construire un Accompagnement Complet pour les personnes hébergées vers l'emploi et le logement).
- Aller à la rencontre des personnes sans abri en leur proposant un accès à l'emploi direct : Equipe Mobile Emploi.
- Définir un projet professionnel pour des personnes en situation de handicap (Etablissement et Service de Pré-Orientation).
- Intervenir en maison d'arrêt pour préparer la sortie.
- Favoriser la mobilité grâce à notre Auto-école Sociale et la mise à disposition de véhicules.
- Lutter contre la précarité énergétique (l'action éco-énergie).

Le Secteur Accès à l'Emploi déploie ses interventions sur tout le département même s'il a fermé le site de Cap entreprise Menton en 2025. Il concentre ses actions sur la bande littorale sur 11 sites distincts.

Le Secteur Enfance-Jeunesse-Familles réunit les établissements et services œuvrant pour la protection de l'enfance et dans le soutien aux jeunes adultes en situation de grande précarité. Il apporte un soutien matériel, éducatif et psychologique aux enfants, adolescent.es, jeunes majeur.es confié.es par l'Aide Sociale à l'Enfance ainsi qu'à leurs familles.

Ses actions sont structurées autour de trois domaines d'activités stratégiques, l'enfance, la jeunesse et le milieu ouvert, qui mettent en œuvre les missions suivantes :

- Héberger, accompagner des enfants dès l'âge de 3 ans, des adolescent.es et des jeunes majeur.es tout en favorisant l'accès à l'autonomie (4 maisons d'enfants à caractère social, enfants, adolescents).
- Héberger, soutenir et faciliter l'intégration des mineurs.es non accompagné.es et leurs enfants (Service Mineurs Non Accompagnés, MNA, dans le diffus).
- Assurer la mise à l'abri ainsi que l'insertion sociale et professionnelle de jeunes (18 à 25 ans), en situation complexe sur le plan familial, social et souvent sans solution de logement (Plateforme de Services Jeunes).
- Apporter un soutien matériel et éducatif aux enfants et à leurs familles (Action Educative à Domicile, Placement A Domicile).
- Représenter et accompagner les mineur.es victimes en justice (service Pélican d'administrateurs ad hoc).
- Maintenir les liens familiaux malgré l'incarcération (Service d'Accompagnement à la Parentalité).
- Lutter contre le décrochage scolaire à travers des activités éducatives et une pédagogie permettant à chacun d'exprimer ses talents (Lieu Ressources).

Le Secteur a ouvert un nouvel établissement en centre-ville à Nice en octobre 2025, organisé en 2 Services, pour des jeunes filles mineures dont certaines peuvent être enceintes ou avoir de jeunes enfants, MNA ou pas. Cela a donné lieu à une réorganisation des activités du domaine jeunesse.

Début septembre 2025, le secteur a lancé une expérimentation pour la mise en place de l'Accueil Durable et Bénévole. Ce nouveau dispositif de protection de l'enfance sur le territoire, permet à un enfant, dont les possibilités de retour en famille sont nulles, d'être accueilli chez un tiers et d'éviter ainsi les ruptures institutionnelles inéluctables.

Pour faire face à la saturation de la Plateforme de Service Jeunes, le secteur expérimente depuis fin 2025, une plateforme de colocation. Il s'agit de proposer à des jeunes sortants sans garant, de sous louer à la Fondation un appartement en colocation, évitant ainsi les exigences des bailleurs en termes de ressources notamment. L'accompagnement des jeunes se poursuit pour leur permettre d'accéder à un logement en titre.

Le Siège Social complète les interventions de ces directions opérationnelles par des fonctions supports : la direction générale, la DRH, la DAF, la direction de l'immobilier complétées d'une responsable communication et levée de fonds jusqu'en août 2025.

Elles apportent une expertise par leur soutien technique et garantissent le respect des réglementations.

Après le déploiement d'un SIRH en 2024, le siège social continue de se moderniser avec le lancement de la dématérialisation du circuit de la facture.

Cette dynamique d'ensemble s'inscrit en cohérence des 2 orientations stratégiques de la Fondation :

1. Le développement du pouvoir d'agir dans le but de :

- Renforcer le pouvoir d'action et de décision des personnes accompagnées, mineur.es et majeur.es, en vue de les rendre davantage actrices de leur parcours, autonomes et leur permettre d'influencer positivement le cours de leur vie.
- Consolider l'identité managériale de la Fondation basée sur davantage d'horizontalité, associant le collaborateur-trice à la chaîne de décisions pour favoriser l'engagement, susciter des initiatives et des projets, en privilégiant l'expérimentation ainsi que la méthode essai-erreur.
- Favoriser des comportements responsables (consom'ateurs, éco citoyens...) au niveau des salariés-ées et des personnes accompagnées.

2. L'innovation sociale afin de :

- Poursuivre et intensifier la fonction recherche et développement pour continuer à innover dans les pratiques sociales et dans les actions à mener au profit des publics les plus vulnérables.
- Rechercher des financements privés, des coopérations, des montages favorisant l'expérimentation, l'initiative dans le but de réduire toute forme de précarité et d'exclusion.

Trois faits marquants en 2025 :

- Une année de développement, de transformation et de stabilisation pour le secteur jeunesse-enfance-famille.
- L'anticipation d'un avenir économique contraint et fluctuant avec des études de coûts et la prise en compte des diminutions budgétaires dans certains Secteurs et au Siège Social.
- Plus de plaidoyers en faveur des personnes que nous accompagnons subissant des rejets (halte de nuit, usagers de drogue à la rue) et de valorisations de nos réussites afin de changer la vision sur les personnes précaires et attirer des compétences.

Les perspectives 2026 :

- Prendre soin des équipes en première ligne face à la baisse des moyens de l'urgence sociale.
- S'engager concrètement dans des actions de réduction de notre bilan carbone.

- Accompagner la réorganisation des fonctions supports du siège social avec le départ simultané à la retraite du DAF, du responsable informatique et la prise de poste d'une nouvelle DRH.
- Poursuivre le développement et l'expérimentation d'actions à fort impact social auprès des plus précaires : extension du « Un Chez Soi jeunes », accompagnement de personnes âgées marginalisées en sortie d'Halte de Nuit dans des EHPADs, création d'une résidence-accueil...



Table des matières

Introduction	8
Activité et Résultats 2025.....	10
Les objectifs annuels.....	10
Bilan des actions menées.....	Erreur ! Signet non défini.
Analyse des tendances et évolutions	16
Une évolution marquée du profil des allocataires du RSA.....	16
Une présence renforcée mais une intégration plus sélective	16
Des entreprises entre besoins persistants et prudence accrue.....	16
Une nécessaire adaptation des pratiques d'accompagnement.....	17
Une stratégie d'entreprise consolidée et plus ciblée	17
Une dynamique d'expérimentation et de coopération renforcée.....	17
Enjeux et Perspectives 2026	18
Les enjeux majeurs.....	18
Les perspectives et actions stratégiques pour 2026	19

Introduction

Le Domaine d'Activité Stratégique Relation Entreprises

Le domaine d'activité stratégique Relation Entreprises vise à développer un réseau d'entreprises pour favoriser l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi. Il se compose de plusieurs services dont Cap Entreprise, qui accompagne les allocataires du RSA vers l'emploi durable.

Le Service Cap Entreprise

Alpes-Maritimes CAP Entreprise est une action portée par le Conseil Départemental des Alpes-Maritimes depuis 1997.

Cette action a pour but de favoriser la rencontre entre des entreprises qui ont des difficultés de recrutement et des chercheurs d'emploi, allocataires du RSA, réputés éloignés du marché du travail.

Il est question d'accompagner les entreprises à améliorer leur « employeurabilité » c'est-à-dire les aider à revisiter leurs pratiques de gestion des ressources humaines et par la même occasion de permettre aux personnes accompagnées d'accéder à un emploi durable et classique (contrat de droit commun dans le secteur marchand).

Cap Entreprise pour la mise en œuvre de ses missions s'appuie sur la méthode d'intermédiation active vers l'emploi appelée IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande) développée par l'Association Transfer sis à Bordeaux.

En axant l'intervention sur la négociation avec les entreprises pour capter leurs offres et modifier leurs pratiques d'embauche et d'intégration, la méthode IOD permet d'agir efficacement afin de diminuer la sélectivité des pratiques de recrutement.

Depuis 2014, Cap Entreprise accompagne également des jeunes de moins de 25 ans orientés par des structures d'accueil (internat dans le cadre de la protection de l'enfance par exemple).

Le service est présent sur tout le département réparti en 6 équipes sur 2 zones favorisant ainsi un travail de proximité avec les entreprises du territoire :

La zone Est comprenant les antennes de :

 Menton (permanences),

 Nice,

 St Laurent du Var

La zone Ouest comprenant les antennes de :

 Antibes,

 Cannes,

 Grasse

Les équipes sont composées de 23 chargés de mission et deux coordinateurs afin d'apporter un service de proximité qualitatif aussi bien aux entreprises qu'aux personnes accompagnées.

Les chargés de mission interviennent dans l'entreprise sur 3 volets essentiels :

-  Contractualisation de collaborations avec des entreprises basées sur une analyse poussée des pratiques de l'employeur en matière d'embauche et d'intégration.
-  L'organisation d'entretiens de mise en relation sur le poste de travail basés sur les offres d'emploi négociées préalablement.
-  Un accompagnement après embauche du salarié et de l'employeur durant la période d'essai, une étape essentielle pour une intégration réussie.

3 Chargés d'Animation et de Partenariat Entreprise interagissent à l'échelle du département en complémentarité avec l'action des chargés de mission. L'une d'entre elle a en gestion les marchés clausés.

Activité et Résultats 2025

Les objectifs annuels

Objectif d'accompagnement 2025 : **1500 BRSA**

Objectif de sorties en emploi : **390** réparties de la façon suivante :

-  **250** sorties en emploi durable (minimum 6 mois) avec une durée hebdomadaire de travail d'au moins 20h,
-  **140** reprises d'activité : CDI minimum 17h30 ou cumul d'un minimum de 4 mois de travail avec un minimum de 17h30 hebdomadaire.

Le nombre de personnes accompagnées à l'échelle du service confirme la baisse conjoncturelle du nombre d'allocataire du RSA au sein du département (27 000 foyers fin 2022 à moins de 16 000 à mi 2025 soit **42 % d'allocataire du RSA en moins**).

Nous avons constaté en 2025 l'évolution de certains indicateurs. Le service a enregistré une amélioration à 76% de taux de présence aux accueils (67% N-1) soit une augmentation significative du taux de présence des personnes orientées. Le taux d'intégration à lui nettement baissé pour atteindre 66% (79% N-1). Le taux d'intégration a été impacté par un nombre croissant de refus notamment pour des raisons de santé physique ou psychologique.

En 2025 certaines expérimentations initiées en 2024 par le département se sont ancrées dans le fonctionnement. C'est notamment le cas des comités de suivi entre Cap entreprise et les autres partenaires d'orientation (réajustement des situations).

La vitalité du lien partenarial maintenu en 2025 entre les autres acteurs et le financeur ont concouru à la qualité du service rendu.

Cap entreprise a également entériné en interne les missions des 2 référents méthode IOD (deux chargés de mission expérimentés qui ont été formés par Transfer et qui concourent à former expressément les nouveaux salariés aux apports théoriques, et à l'accompagnement à la mise en œuvre de la méthode), nécessaire pour optimiser la formation des nouveaux membres d'un staff fortement renouvelé.

Le marché de l'emploi est resté relativement stable sur une grande partie de l'année 2025, avec néanmoins des signes de ralentissement plus perceptibles à partir du dernier trimestre, dans un contexte économique marqué par des incertitudes nationales et internationales. Cette phase s'est traduite par une posture plus attentiste des employeurs, particulièrement en fin d'année, avec un ralentissement des décisions de recrutement et une temporalité plus longue dans les processus d'embauche.

Dans ce contexte, les difficultés rencontrées ont moins porté sur le volume d'offres que sur leur concrétisation, nécessitant un travail renforcé d'accompagnement des entreprises dans leurs

pratiques de recrutement. Les équipes ont ainsi été particulièrement mobilisées pour sécuriser les mises en relation, lever les freins à l'embauche et accompagner les employeurs dans une approche plus opérationnelle et réaliste de leurs besoins.

L'intervention auprès des entreprises a consisté à travailler plus finement sur les conditions d'intégration, la fidélisation des salariés et l'adaptation des postes, en intégrant les attentes nouvelles des candidats, notamment en matière de conditions de travail, d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et de sens donné à l'emploi. Cette évolution a nécessité de repositionner certaines pratiques d'intermédiation, en renforçant la logique de médiation active portée par la méthode IOD.

Par ailleurs, un travail de fond a été engagé auprès des TPE/PME pour valoriser leur attractivité et mieux structurer leur démarche de recrutement, en s'appuyant sur des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur une réflexion autour de leur marque employeur. Dans ce cadre, les chargées de développement entreprises ont joué un rôle déterminant, en intensifiant les actions de terrain : cafés-rencontres, immersions en entreprise, groupes de travail thématiques et temps d'échanges favorisant des mises en relation directes, plus qualitatives et mieux sécurisées.

Le regard que nous portons sur les objectifs de sorties en emploi du service nous permet d'affirmer une fois de plus que la relation entreprise menée par les équipes, est centrée sur les emplois durables à proposer aux personnes accompagnées afin de les sortir durablement de la précarité et donc de la perception des minima sociaux.

LES PERSONNES ACCOMPAGNEES : LES PROFESSIONNELS

 **2084** personnes ont été orientées sur Cap Entreprise (-2% N-1)

Les partenaires prescripteurs :

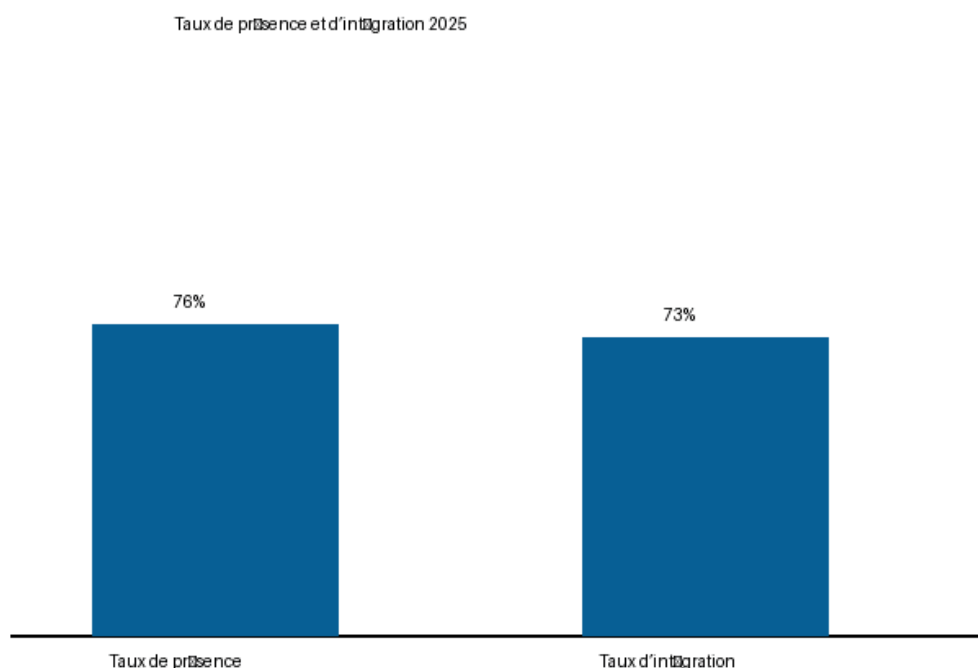
Sur les **2084** orientations :

-  **76 %** des personnes orientées se sont présentées au premier accueil - soit 1 572,
-  **73%** des personnes accueillies ont intégré l'action - soit 1140 personnes,
-  **27 %** des personnes accueillies n'ont pas intégré l'action, soit à leur demande, soit du fait du service, soit 432 personnes.

Les chiffres ci-dessus ne tiennent pas compte des **247 personnes** qui ont intégré l'action en 2024 dont l'accompagnement s'est poursuivi en 2025.

Au total 1387 personnes ont été accompagnées en 2025.

- 📊 Parmi ces 1387 personnes **28 sont des jeunes**, orientés par la structure qui les accompagnent (Plateforme jeune MET, Villa Marie-Ange et la Guitare).



L'activité auprès des personnes accompagnées :

- 📊 **96 %** des personnes ont eu au moins une proposition d'offre d'emploi,
- 📊 **88%** des personnes ont eu au moins une Mise en Relation avec une entreprise (Entretien Ressource ; Entretien de Mise en Relation et/ou Mise en Relation),
- 📊 **98** PMSMP
- 📊 **51%** des personnes ont eu au moins un démarrage de contrat.

L'intervention de l'association Transfer (Détenteur de la Méthode IOD)

L'accompagnement et l'appui formatif de Transfer aux équipes s'est poursuivi en 2025 sur la base de deux plans d'actions semestriels établis avec l'équipe d'encadrement.

L'accompagnement formatif est davantage ciblé autour des problématiques rencontrés par les équipes et notamment l'avènement de France Travail et l'expérimentation du Revenu de Solidarité Active (RSA) Rénové. Au regard du renouvellement des cadres de proximité au sein du service, ces derniers ont continué leur formation tout au long de l'année au pilotage des équipes et à la posture managériale dans le cadre IOD.

LES ENTREPRISES

 *Au total en 2025, les équipes ont effectuées **4 752** interventions en entreprises. 91 % d'entre elles sont de moins de 50 salariés.*

 ***330 entreprises** ont été **rencontrées** dans le cadre d'une première visite. Pour **224** d'entre elles, cette rencontre a débouché sur une **collaboration**.
A noter que ces chiffres ne font pas apparaître l'activité en amont des rendez-vous avec les entreprises. Cette activité de prospection peut être téléphonique ou physique.*

 *L'activité auprès des entreprises du territoire a conduit à la captation de **1 068 offres** auprès de **424 entreprises**.*

 ***975 actions de mise en relation** ont été réalisées dont **620 Entretien de Mise en Relation** (entretien d'embauche sur le poste de travail en présence du/de la chargé-e de mission).*

 ***537 démarrages** de contrats.*

 ***431 suivis post embauche** avec des entreprises ont été réalisés, soit avec l'employeur seul, soit avec l'employeur et le nouveau salarié.*

RESULTATS ALPES-MARITIMES CAP ENTREPRISE

1114 personnes sont sorties de l'action en 2025 dont **39%** en activité :

- 291 EDV** : minimum 6 mois et 20h par semaine,
- 112** autres sorties en emploi,
- 12** sorties en formation ou création d'entreprise.

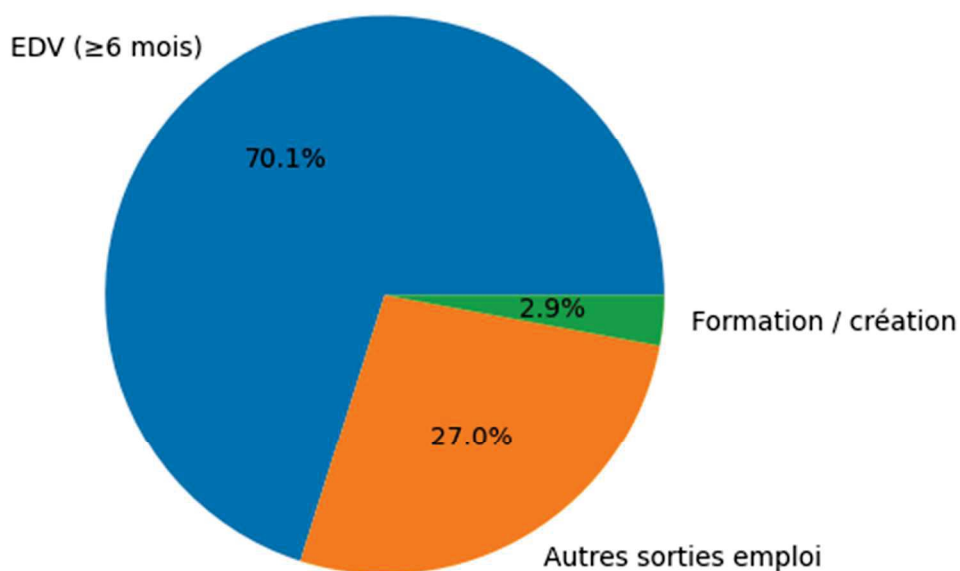
Sur un total de **291** sorties en emploi :

- 129** sont des CDI à temps complet soit **44 %**,
- 291** sont des contrats de plus de 6 mois (CDI inclus) hors contrat aidés soit **70 %**.

Notre accompagnement conduit à mettre en relation des acteurs du marché du travail socialement distants. Des « professionnels » en rupture d'emploi et des entreprises en déficit de recrutement.

A plusieurs reprises, des professionnels sortis de l'action sans emploi nous ont informés de leur reprise d'activité au sein d'entreprises rencontrées par notre intermédiaire. Ils ne sont pas comptabilisés dans les sorties en emploi ci-dessus mais représentent un volume significatif.

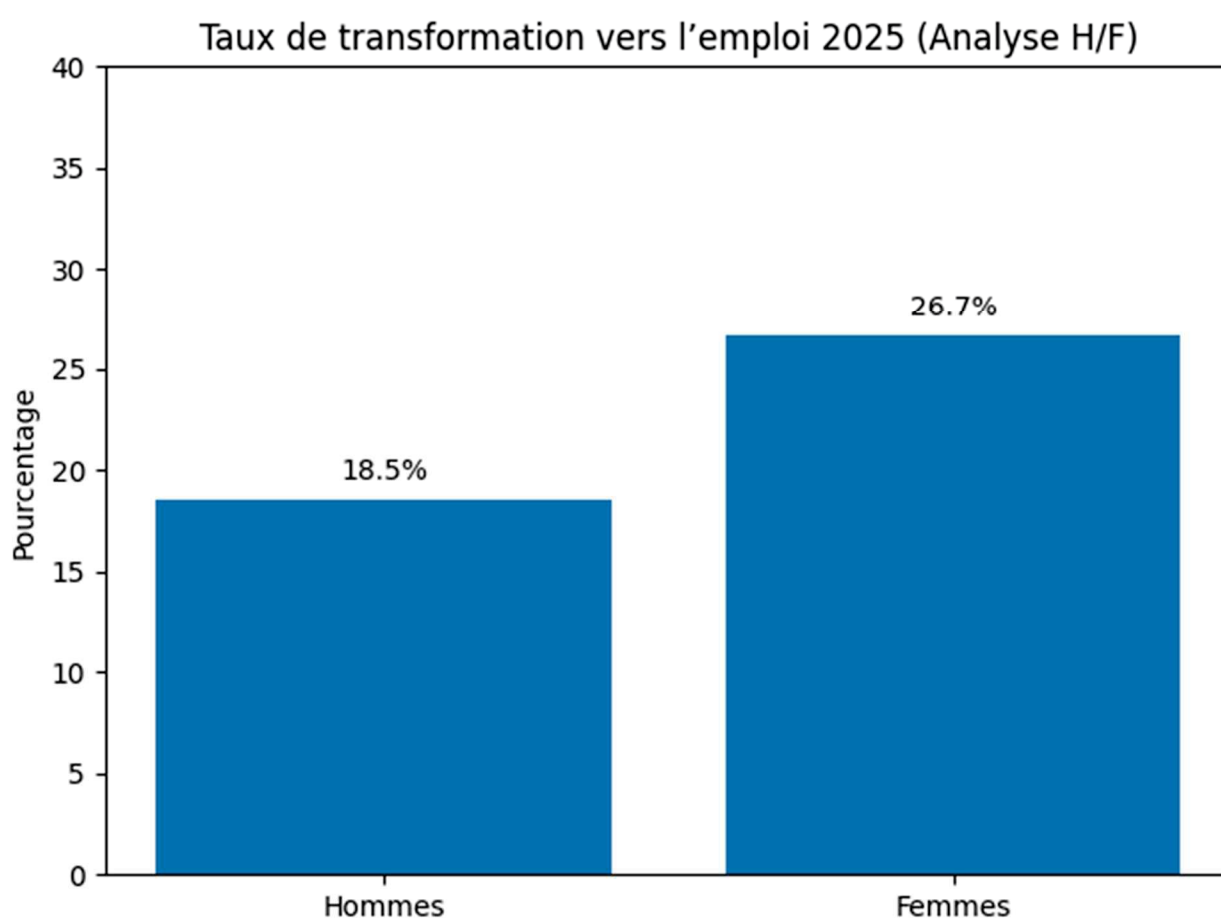
Répartition des sorties en emploi 2025



Comparatifs professionnels accompagnés et sortis en emploi

1387 personnes accompagnées	291 personnes sorties en activité
707 Hommes (51%)	122 Hommes (42%)
680 Femmes (49%)	169 Femmes (58%)

Les ratios homme/femme sont équilibrés tant au niveau des personnes accompagnées. Les femmes ont été plus promues à la sortie en emploi.



Si les flux d'entrée restent équilibrés entre hommes et femmes, les taux de transformation vers l'emploi apparaissent différenciés. En 2025, les femmes présentent un taux d'accès à l'emploi significativement plus élevé que les hommes (26,7 % contre 18,5 %), traduisant une dynamique de mobilisation et de concrétisation plus favorable.

Analyse des tendances et évolutions

L'année 2025 s'inscrit dans la continuité des évolutions structurelles amorcées en 2024, tout en confirmant une transformation plus marquée des publics accompagnés et des dynamiques du marché de l'emploi à l'échelle départementale.

Une évolution marquée du profil des allocataires du RSA

La diminution significative du nombre d'allocataires du RSA dans les Alpes-Maritimes (de 27 000 foyers fin 2022 à environ 15 000 à mi-2025) a profondément modifié le vivier des publics orientés vers Cap Entreprise. Si les flux d'orientation restent importants (2084 personnes orientées), les profils accueillis apparaissent globalement plus éloignés de l'emploi et nécessitent plus d'adaptabilité et de temps d'accompagnement.

Cette évolution se traduit par une augmentation des problématiques de santé physique et psychique, des situations d'isolement social ainsi qu'une plus grande instabilité dans les parcours de vie, complexifiant l'accès à l'emploi durable et nécessitant un accompagnement renforcé et plus individualisé.

Une présence renforcée mais une intégration plus sélective

Le taux de présence aux accueils s'établit à 76 % en 2025, traduisant une nette amélioration de la mobilisation des publics orientés. En revanche, le taux d'intégration dans l'action connaît une baisse significative (à 71%), principalement liée à une augmentation des refus d'entrée en accompagnement, souvent motivés par des freins de santé ou des difficultés personnelles.

Ce double mouvement illustre une réalité opérationnelle forte : si les publics se présentent davantage, leur capacité à s'inscrire dans un parcours d'accompagnement structuré reste plus fragile, nécessitant une adaptation des modalités d'entrée dans le dispositif.

Des entreprises entre besoins persistants et prudence accrue

Le marché de l'emploi est resté relativement stable sur une grande partie de l'année 2025, avec toutefois un ralentissement perceptible à partir du dernier trimestre dans un contexte économique incertain. Cette situation s'est traduite par une posture plus attentiste des employeurs et un allongement des délais de décision en matière de recrutement.

Malgré cela, les besoins en recrutement demeurent soutenus, comme en témoigne la captation de 1068 offres auprès de 424 entreprises. Néanmoins, les difficultés rencontrées portent davantage sur la concrétisation des embauches que sur le volume d'offres disponibles.

Cette tension paradoxale renforce le rôle des équipes Cap Entreprise comme intermédiaires actifs, mobilisés pour sécuriser les mises en relation et accompagner les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques.

Une nécessaire adaptation des pratiques d'accompagnement

Face à des publics plus fragiles et à des attentes renouvelées des chercheurs d'emploi (conditions de travail, équilibre vie professionnelle / personnelle, sens de l'activité), les pratiques d'accompagnement ont dû évoluer.

L'ancrage renforcé de la méthode IOD, soutenu par la structuration des référents méthode, a permis d'ajuster les interventions des équipes. Le développement des immersions professionnelles (PMSMP), le suivi post-embauche (684 suivis réalisés) et l'intensification des mises en relation (975 actions) témoignent de cette adaptation vers une approche plus qualitative et sécurisée des parcours.

Une stratégie d'entreprise consolidée et plus ciblée

L'année 2025 a marqué une étape importante dans la structuration du réseau d'entreprises partenaires. Le travail engagé sur la qualification et la segmentation du portefeuille d'entreprises permet aujourd'hui de mieux cibler les actions de prospection et de fidélisation.

Les interventions en entreprises (4752 actions) et les premières visites (330 entreprises rencontrées) ont permis de consolider un réseau actif et engagé. Les actions portées par les Chargé(e) d'Animation et Partenariat Entreprise (Cap'ton talent, groupes de travail thématiques, immersions) ont renforcé la visibilité du dispositif et favorisé des mises en relation plus qualitatives.

Une dynamique d'expérimentation et de coopération renforcée

L'année 2025 a également confirmé l'ancrage de nouvelles modalités de travail partenarial, notamment à travers les comités de suivi avec les prescripteurs et les interactions renforcées avec les dispositifs du territoire.

Ces dynamiques ont contribué à améliorer la qualité des orientations, à fluidifier les parcours et à renforcer la cohérence globale de l'écosystème d'insertion. Elles participent pleinement à l'efficacité du dispositif Cap Entreprise dans un environnement en mutation.

Enjeux et Perspectives 2026

Les enjeux majeurs

Évolution du marché de l'emploi et des publics accompagnés

- ✚ La diminution du nombre d'allocataires du RSA dans les Alpes-Maritimes (baisse de 37% depuis 2022) à impacté directement le volume de personnes orientées vers Cap Entreprise en 2025. L'augmentation constatée en fin d'année devrait modifier cet aspect en 2026.
- ✚ L'après-Covid et l'arrivée sur le marché de l'emploi de nouvelles générations a modifié les attentes des chercheurs d'emploi, notamment en termes de conciliation vie pro/perso, ce qui impose une adaptation des stratégies d'accompagnement.
- ✚ L'augmentation des problématiques de santé mentale parmi les personnes accompagnées, nécessitant une montée en compétence des équipes.

Renforcement du partenariat avec les entreprises

- ✚ Les employeurs rencontrent de plus en plus de difficultés de recrutement, mais restent sélectifs sur leurs critères d'embauche.
- ✚ Les petites et moyennes entreprises (PME/TPE), qui constituent 86% des entreprises en contact avec Cap Entreprise, ont besoin d'un accompagnement plus structuré sur les pratiques RH inclusives.
- ✚ Le besoin d'une meilleure fidélisation des employeurs partenaires, notamment par une segmentation plus fine entre entreprises « partenaires » et « inactives ».

Optimisation du modèle d'accompagnement

- ✚ La méthode IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande) reste efficace, mais doit être adaptée aux nouveaux enjeux du marché.
- ✚ Après la qualification du réseau d'entreprises en 2025, son développement et son animation partenariale et l'amélioration du suivi post-embauche sont des axes d'optimisation forts en 2026.
- ✚ L'intégration de nouvelles approches, comme les parcours immersifs et l'accompagnement des employeurs à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Les perspectives et actions stratégiques pour 2026

Renforcer l'accompagnement des publics fragilisés

- Déploiement d'un plan de formation pour les chargés de mission sur « Insertion professionnelle et troubles psychiques ».
- Développement d'actions spécifiques pour les jeunes (-25 ans) et les femmes, qui ont montré un meilleur taux de sortie en emploi.
- Amélioration des outils de diagnostic des besoins professionnels (notamment par le biais des analyses en situation de travail avec des pros) des personnes accompagnées pour mieux adapter les mises en relation.
- Mise en place d'un audit interne de nos pratiques de la méthode IOD

Approfondir les relations avec les entreprises

- Développement de notre réseau d'entreprises partenaires signataires de la charte et animation de ces 80 partenariats tout au long de l'année
- Intensification des actions de prospection et de sensibilisation des entreprises aux recrutements inclusifs.
- Développement des formations et ateliers pour les employeurs sur la marque employeur et l'intégration durable des salariés fragiles.
- Impliquer les entreprises dans les recrutements collectifs et l'utilisation de mesures emploi-formation comme la POEI par exemple

Expérimentation et modernisation des pratiques

- Mise en place de « référents méthode IOD » pour stabiliser et homogénéiser l'application des principes de médiation active au sein des équipes.
- Création d'un dispositif d'accompagnement renforcé pour les employeurs, avec des outils RH adaptés aux spécificités du public accompagné.
- Développement d'un système d'évaluation plus qualitatif des résultats (impact des mises en relation sur la stabilité des embauches).

Diversification des financements et renforcement institutionnel

- Renforcement des liens avec le Conseil Départemental pour sécuriser le financement et assurer une continuité des services.
- Recherche de financements complémentaires (fonds européens, mécénats privés) pour élargir le champ d'action et innover dans les pratiques.
- Collaboration accrue avec d'autres acteurs de l'insertion et de l'économie sociale et solidaire pour créer des synergies d'action.

Conclusion

En 2026, Cap Entreprise devra relever plusieurs défis : adapter son accompagnement à un marché de l'emploi en mutation notamment par le développement de l'utilisation des mesures emploi-formation, mieux outiller ses équipes pour gérer la diversité des profils accompagnés, et renforcer sa relation avec les entreprises pour assurer des recrutements plus inclusifs et durables. En optimisant ses pratiques internes et en développant des stratégies plus ciblées et diversifiées, le service se donne les moyens de continuer à jouer un rôle clé dans l'insertion professionnelle des bénéficiaires du RSA.



Présidence

60, rue Gioffredo • 06000 Nice
Tél. 04 93 13 90 67 • presidence@fondationdenice.org

Siège social

Casa-Vecchia • 8, avenue Urbain-Bosio • 06300 Nice
Tél. 04 97 08 82 30 • siege@fondationdenice.org

www.fondationdenice.org



En partenariat actif pour la mise en œuvre des politiques publiques



La Fondation de Nice Patronage Saint-Pierre Actes est reconnue d'utilité publique. Elle a reçu en 2020 le label «Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale» (ESUS).



Le label Diversité délivré par l'Afnor à la Fondation de Nice légitime la démarche de la Fondation en faveur de l'égalité des chances et l'équité de traitements dans toutes ses activités.